Rupture conventionnelle du contrat de travail, mode d'emploi

Article juridique publié le **13/07/2010**, vu **6998 fois**, Auteur : Cabinet SAYAGH

Consacrée par l'Accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008 et prévue aux articles L.1237-11 et suivants du code du travail, elle n'est ni un licenciement ni une démission et permet à l'employeur et au salarié de convenir en commun des conditions de rupture du contrat de travail qui les lie.

Elle **nécessite donc une constatation de volonté réciproque**.

Elle remplace la rupture négociée traditionnelle.

L'intérêt

- pour le salarié : la rupture conventionnelle ouvre droit à l'assurance-chômage et il bénéficie d'une indemnité exonérée de charges et au moins égale à celle d'un licenciement.

- pour l'employeur la rupture n'a pas à être motivée.

La Rupture conventionnelle ne concerne que les CDI

Elle est uniquement valable pour les contrats à durée indéterminée.

Les salariés pouvant en bénéficier:

- Ceux dont le contrat de travail est suspendu et n'ont pas de protection particulière

- Ceux protégés (délégué du personnel ou syndical, membre du comité d'entreprise) mais la convention est soumise à **l'autorisation de l'inspecteur du travail** qui vaudra homologation

- l'avocat salarié : Circ. 17 mars 2009. Si contentieux le litige est porté devant le Bâtonnier.

ATTENTION, CERTAINES CATEGORIES DE RUPTURE DE LA RELATION DE TRAVAIL NE PEUVENT PAS FAIRE L'OBJET D'UNE RC.

- Les ruptures lors de la période d'essai, cela d'autant que l'employeur n'a pas à la motiver, ce serait prendre des risques inconsidérés pour rien, alors qu'un courrier recommandé suffit.

- Les ruptures des contrats à durée déterminée, seule la faute grave, la démission par le salarié qui a trouvé un CDI ou le terme du CDD peuvent permettre sa cessation .

- Les ruptures résultant d'accords collectifs de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ou d'un plan de sauvegarde de l'emploi.

- Les salariés dont le contrat est suspendu pour cause de maladie, accident du travail, de maladie professionnelle, de maternité.

- **Lorsqu'il existe une procédure de licenciement et de démission, les 3 modes de rupture sont exclusifs les un des autres (sauf à prouver qu'il n'y a pas de rapport avec la procédure de licenciement par exemple).**

MODALITES DE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

3 étapes : Entretien préalable, rédaction et signature et homologation.

1. Entretien(s) préalable(s) :

Les parties conviennent du principe de la rupture au cours d'un ou plusieurs entretiens qu'il n'est pas besoin de formaliser ni par une convocation officielle ni par un compte-rendu.

Le salarié peut se faire assister sous les mêmes conditions qu'un licenciement.

Le salarié doit informer l'employeur de la volonté d'être assisté car il conditionne la possibilité pour celui-ci d'en faire de même.

L'employeur peut alors être assisté :

- Par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise

- Pour les entreprises de moins de 50 salariés par une personne appartenant à son organisation syndicale d'employeurs ou par un autre employeur relevant de la même branche.

Un avocat ne peut assister les parties lors de l'entretien.

Lorsque les entretiens ont lieu pendant les heures de travail, la rémunération du salarié reste intégrale.

2. Rédaction et signature de la convention

Elle est écrite et fixe les modalités de la rupture :

- Le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle à verser au salarié qui ne peut être inférieure à celui de l'indemnité légale de licenciement de l'article L1234-9 du code du travail ou de l'indemnité conventionnelle de licenciement si elle est plus favorable (voir DGT du 08/12/2009).

- L'éventuel délai de préavis

- La date de rupture. Elle ne peut avoir lieu avant le lendemain de l'homologation de la convention ou de l'autorisation de l'inspecteur du travail pour les salariés protégés.

Le salarié est payé jusqu'à la fin du CDI. L'indemnité de rupture conventionnelle est due (prorata du temps de présence) au salarié ayant moins d'un an d'ancienneté.

Pour le salarié protégé la signature intervient après l'avis du CE s'il doit être consulté.

3. L'homologation

Comprend les informations relatives aux parties, le déroulement des échanges (mentions des assistants), la convention de rupture, un cadre résevré à la décision du DDTEFP .

Pour le contrôle de la DDTEFP sur le calcul de l'indemnité il doit être précisé l'ancienneté du salarié en années et en mois ; les 12 derniers salaires brut perçus avant la demande de l'homologation ; les primes et autres sommes exceptionnelles sont intégrées dans l'assiette de l'indemnisation

En outre il peut y avoir des documents annexés par exemple sur le DIF, des obligations de non-concurrence, etc...

Modèle Cerfa au JO sur Légifrance

Modèle spécial pour les salariés protégés (sans case d'homologation)

L'une des parties, dès le délai de rétraction passé, envoie la demande d'homologation de préférence en LRAR ou la dépose au DDTEF dont relève l'établissement où le salarié est employé.

Si le dossier est complet l'administration envoie un accusé de réception mentionnant la fin du délai d'instruction, puis a 15 jours pour homologuer ou non la convention. A défaut de réponse dans ce délai, l'homologation est réputée acquise.

Pour les salariés protégés, seule l'autorisation de l'Inspecteur du Travail vaut homologation.

ATTENTION, UNE RUPTURE CONVENTIONNELLE PEUT ETRE REMISE EN CAUSE DANS DEUX DELAIS PRECIS

- **Directement par les parties avec la rétractation.**

Cette rétractation doit avoir lieu dans les les 15 jours calendaires (tous les jours, dimance et jours fériés compris) de la signature.

Il peut être exercé par les deux parties et est de 15 jours calendaire à compter de la date de signature de la convention. Ce droit est exercé sous la forme d'une lettre adressée par tout moyen attestant de sa date de réception par l'autre partie (de préférence RAR) et n'a pas à être motivée.

S'il y a rétractation le CDI se poursuit.

- **Par le biais du Juge..**

Ce recours doit être effectué dans un délai de 12 mois à compter de l'homologation pour contester devant le conseil des Prud'hommes la convention, l'homologation ou le refus.

Pour les salariés protégés : contestation devant le juge administratif ou par un recours hiérarchique préalable.

Le bilan de cette nouvelle loi est mitigé.

Si en effet, il y a un nombre important de ruptures conventionnelles, nombre d'employeurs craignent d'y avoir recours, ce double délai les maintenant dans l'insécurité, douze mois durant.

C'est ce qui explique que beaucoup d'employeurs préfèrent encore avoir recours à la bonne vieille transaction.